

韓國公務員의 公職觀에 關한 研究

— 役割 關與를 中心으로 —

朴 龍 治

(16回卒業)

目 次	
第一章 序 論	第3節 採點過程
第1節 公職觀의 問題	第4節 標本抽出과 資料의 蒐集
第2節 研究目的	第5節 統計의 處理過程
第3節 研究의 範圍 및 方法	第四章 假說의 檢證
第二章 理論的 背景과 模型	第1節 外生變數의 檢證
第1節 役割關與와 公職觀의 概念	第2節 内生變數의 檢證
第2節 役割關與의 理論的 概念들	第3節 假說檢證 結果의 要約
第3節 假說과 그 理論的 說明	第五章 公職觀의 過程(原因模型)
第4節 假說의 原因關係의 分析들	第1節 假說의 原因模型의 檢證
第三章 尺度 및 研究方法論	第2節 原因模型에 對한 檢討
第1節 元尺度	第六章 要約 및 結論
第2節 變數의 操作化와 尺度의 適用	

第一章 序 論

第1節 公職觀의 問題

어떠한 組織을 莫論하고 거기에 參與하는 사람은 그 組織의 目的에 寄與할 수 있도록 賦課된 業務를 遂行하고 該組織參與者로서의 規範을 지켜줄 것이 期待되며 이것은 組織과 그 參與者 사이에 맺어지는 誘因과 寄與의 約定(inducement and contribution contracts)에 內包되는 것으로 理解된다. 民間私企業體 從事者들은 그 企業이 賦課하는 業務를 遂行하고 企業에서 要求하는 行動規範

을 遵守할 것이 要求되며 公務員도 政府組織이 要求하는 그러한 負擔을 受야한다는 점은 根本的으로 民間私企業體 從事者와 마찬가지로이다.

이러한 誘因과 寄與의 約定에 對한 前提는 政府組織의 行政目標가 定立된 후 이것에 一致되는 政策 및 企劃의 樹立이 뒤따르게 되고 이를 實踐에 옮기는 데는 必然的으로 分業體制가 必要하게 된다는 데 있다.

이러한 分業體制가 그의 役割을 圓滑히 遂行하자면 體制의 構造의 問題와 人的 物的資源의 配分이라는 問題가 重要한 것으로 擡頭된다.⁽¹⁾ 人的資源을 構造에 適切히 配分할 때 人的인 側面을 中

(1) 朴東緒, 韓國行政論(서울: 法文社, 1974), p. 199.

心으로는 「公務員」이란 概念이, 構造的 側面을 中心으로는 「公職」이란 概念이 導出될 수 있다.

本 研究에서는 같은 體制的 補完的 構成要素인 公務員이 公職을 어떻게 認知(perception)하느냐에 關한 것이라 할 수 있다.

그런데 보는 사람의 觀點에 따라 여러가지로 볼 수 있겠다. 人間的 屬性이란 매우 複雜한 것으로 理解되고 있으며 또한 그 複雜한 人間的 屬性을 理解한다는 것도 어려운 일이다. 다시 말하면 合理的 經濟的 人間觀, 社會的 人間觀, 그리고 自己實現的 人間觀에 의하여 說明되는 것처럼⁽²⁾ 그렇게 單純하기만 한 것이 아니라 매우 複雜한 存在이며 많은 多樣한 欲求와 潛在能力을 가진 存在라는 말이다. 또 그뿐만 아니라 사람마다 欲求의 配合型態가 같은 것도 아니다. 그러므로, 公職觀의 問題란 組織構造的 成員으로서의 人間인 公務員이 그 占有對象으로서의 公職의 本質을 무엇으로 把握하고, 어떻게 하여, 무슨 要因에 依하여, 公職에 關與하게 되는가 하는 것에 關한 것이다. 公職의 占有者인 公務員이 公職을 單純히 生計手段의 對象으로 보든가 他職種보다도 社會에 貢獻하는 欲求充足의 手段으로 보든가 또는 自己實現의 手段으로 보든가 하는 것들이다.

또한 組織管理者의 立場에서 볼 때도 本質적으로 人間이란 變轉無常한 것이지만 어떠한 性向(orientations)을 가진 사람이 公職에 들어와서 어떻게 그들이 그들의 職務에 깊이 關與되는가(deeply committed to a job)하는, 既往 投入된 人力資源인 公務員을 어떻게 보다 效率的으로 活用할 것인가 하는 人力活用の 問題로 歸着하고 이것은 公務員에게 適切한 誘因(inducements)을 提供함으로

써 더욱 그의 潛在能力을 發揮하게 하여 組織體制에 寄與(contributions)하도록 하는 것이다.

公務員이 그의 潛在能力을 充分히 發揮하고 職務에 깊이 關與할 때 自然히 行政的 質(quality of public services)은 向上될 것이기 때문이다.

第2節 研究 目的

本 研究에서는 두 가지의 基本的인 問題를 취급하려고 한다. 그 하나는 公職關與 過程에서 무엇이 그 適切한(relevant)變數이며 다른 하나는 어떻게 그들이 關與의 發展過程에 影響을 미치는가 하는 것이다. 첫번째의 疑問은 社會體制에 있어서 社會文化的 次元에 關係되는 變數들을 찾아내는 先行하는 經驗的 研究들이 韓國에서는 거의 없었기 때문이며 두번째 疑問은 關與過程에서 個人的 社會經濟的 社會文化的 次元에서 同時的으로 影響을 미치는 要因을 설명하는 從前의 研究가 없기 때문이다. 첫번째의 疑問은 變數의 範圍와 適切性에 關한 것이고 두번째 疑問은 變數의 原因行態의 影響에 關한 것이다. 그런데 海外에서는 最近까지 政府機關에서의 勤務態度에 影響을 미치는 要因에 關한 研究는 相當히 있었다.⁽³⁾

人間의 行態는 그가 屬하고 있는 社會文化的 規範에서 생기는 messages에 依해 形成되는 image에 相當한 影響을 받는다. 그런데 이 社會文化的 規範은 韓國과 같은 發展途上의 國家에서는 보다 發展된 國家에서보다 相當히 다른 類型의 image와 行態를 形成할 것이고 이들 사이의 關係도 다를 것이다. 그러므로 本 研究에서는 社會文化的 變數에 關한 것 외에도 韓國의 社會文化아래에서 그것들의 適合性을 調査하기 위해 過去の 經驗的 研

(2) 人間觀의 詳細한 論議는 다음을 참고할 것.

Edgar H. Schein, *Organizational Psychology* (New York: Prentice-Hall, 1965), pp.47-63.

吳錫泓, “行政現象研究의 傾向變遷,” *行政論叢*, 10卷1號 (서울大學校 行政大學院, 1972), pp. 255-272.

(3) See, Morris Janowitz et.al., *Public Administration and the Public* (Ann Arbor, Michigan; University of Michigan Institute of Public Administration, 1958); Frederickson H. George “Understanding Attitudes Toward Public Employment.” *Public Administration Review* 27 (Dec. 1967); Frank K. Gibson and George A. James. “Student Attitude Toward Government Employees and Employment.” *Public Administration Review* 27, (Dec. 1967); James A. Bowman and David L. Norman, Jr., “Attitude Toward Public Service: A Survey of University Students.” *Public Personnel Management*. (March-April, 1975).

究들에서 導出되었던 몇가지 다른 假說들을 檢證하려고 함에 그 目的을 두고 本研究의 두번째 目的은 이러한 變數들이 公職觀에 어떻게 影響을 미치는가를 조사한다. 社會的 結果(social outcomes)를 豫測하기 위해서는 社會行態의 直接的 間接的 原因을 理解해야 한다. 海外에서 있었던 過去の 많은 研究들은 催別的 變數와 公職觀의 水準 사이의 關係를 發見하는데 證據를 두었기 때문에 眞正한 相關과 虛僞의 相關을 區別한다는 것이 어려웠다. (4) 人間 行態에 있어서 意慾的인 變化를 가져오기 위한 戰略을 세우는 데는 中心된 行態의 要因과 原因을 確認해야 한다. 그래서 社會科學者는 實務者들에게 더욱 便利한 原因概念構造(causal framework)를 提示할 必要를 느낀다고 본다.

經驗的 知識-理論的 思考의 基礎를 바탕으로 本人이 만든 原因模型(causal model)에 應用할 수 있는 有用한 方法은 path analysis이다. (5) Sewall Wright에 依해 開發된 path analysis는 結果로써 採擇된 變數의 原因으로써의 變數의 直接的 間接的 效果를 研究하는 方法이다. 이것은 原因을 探索하는 方法이 아니고 研究者의 知識과 理論的 考察을 基礎로 만든 原因模型에의 檢證에 適用하는 方法이다. (6)

그래서 path analysis는 理論의 檢證이나 整頓을 위해서는 중요한 分析道具가 된다. (7) 이것을 應用하면 우리는 一聯의 觀察이 依한 相關의 類型이 特定理論의 構成과 一貫성을 갖는지 어떤지를 決定할 수 있다 path analysis를 利用하면 우리는 獨立變數들이 公職觀의 形成過程에 어떻게 影響을 미치는가를 調査할 수 있다. 그러므로 本研究에서는 公職觀에 影響을 미치는 各 變數의 直接 및 間接效果를 說明하는 原因模型(causal model)과 發展의過程으로써 簡單한 原因模型을 만들려고

한다.

第3節 研究의 範圍 및 方法

1. 研究의 對象 및 範圍

本研究의 目的이 公務員의 職務에 關與하는 影響要因에 關한 것이기 때문에 그 對象은 全公務員을 對象으로 하여야 할 것이다. 그러나 50萬에 가까운 公務員을 모두 調査對象으로 한다는 것은 可能하지도 않으며 바람직한 것도 아니다. 그러므로 적은 數의 標本을 抽出하여 그것이 全體를 代表할 수 있다고 한다면 좋을 것이다. 그러므로 本研究에서 中心되는 焦點인 公職觀을 알아내기 위하여 어떠한 信賴度와 誤差限界內에서 代表되는 對象의 一部를 뽑아내는 標本抽出의 方法이 使用되며 (8) 이것은 確率의 理論(theory of probability)을 適用하는 것이다. 또 같은 信賴度와 誤差限界內의 標本이라면 調査의 手筈과 費用이 적게 드는 方法이 더욱 바람직할 것이다. 그러므로 本研究에서는 各 部處의 公務員들이 골고루 差出 되어서 教育 받고 있는 大田의 「中央公務員教育院」을 擇하였다. 또한 下級公務員中에는 그들의 日常業務가 一般 事務職인가 技術職인가에 따라 그들의 意識構造와 行態에도 相當한 差異가 있을 것이다. 그리하여 代表的인 部處로서 遞信部의 「公務員訓練所」를 그 對象으로 擇하였다.

本研究에서는 研究의 性質上 다음과 같은 制限된 範圍를 갖는다. 첫째로 公職觀에 影響을 미치는 모든 要因을 다 알 수 없으므로 各種 文獻의 調査와 經驗的 知識을 活用하고 調査의 尺度로써 ① Alto의 Instruments of Attitudes Toward Working for the Government (9) ② Hall et al.의 Self-Image Instrument (10) ③ Kilpatrick et. al.의 Questionnaire of Attitudes Toward Working for the

(4) See, Frelerickson H.G. op. cit., pp.411-420.

(5) path analysis에 관해서 다음을 參照할것

Fred N. Jerlinger and Elazar J. Pedhazur, *Multiple Regression in Behavioral Research*. (New York; Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1973), pp. 317ff.

(6) *Ibid.*, pp 317-319.

(7) *Ibid.*, pp 317f.

(8) 金海東. 調査方法論講義 서울: 三中堂, (1974), pp.169-181.

(9) Barbara Alto, "A Scale Measuring Attitudes Toward Working for the Government." *Journal of Applied Psychology* 40 (1956), pp. 398-402.

(10) Douglas Hall, Benjamin Schneider, and Harold T. Nygreen, "Personal Factors in Organizational Identification," *Administrative Science Quarterly* 15 (June, 1970), pp. 176-190.

Government⁽¹¹⁾ ④ Porter의 Need Fulfillment Questionaire⁽¹²⁾ 및 ⑤ 任意尺度(Adorno의 F-scale, 其他)를 使用하였다.

둘째로, 本 研究에서 이러한 尺度들을 應用한 것은 그들 1 相當히 높은 妥當性和 信賴性에 基礎하며 많은 他分野의 研究에서도 利用될 수 있는 것들이기 때문이다. 그러나 이들 尺度가 有用하기는 하지만 調査對象에 對한 制限된 概算이 될 것이다.

셋째로, 本 主題에 關하여 先行되는 理論的 經驗的 研究이 우리나라에서는 없었으므로 文獻 調査에도 外國의 資料만을 蒐集해야만 되었다는 制限點이 있었다.

끝으로, 調査表에 依한 調査에서는 언제나 그렇듯이 應答者의 自發的인 參與에 多分히 依存한다는 點이다. 그러므로 本 研究은 公職觀과 다른 關聯要因에 對하여 應答者가 正直하고 率直하게 對答해야 한다는 것에 制限을 받는다.⁽¹³⁾

2. 研究의 方法

本 研究을 위한 資料의 蒐集方法은 前述한 尺度를 使用한 調査表의 方法에 全的으로 依存한다.

配布된 調査表는 7點 相加評定法의 等間尺度(Licker Scale 및 Thurstone Scale)를 使用하여 作成하였다.⁽¹⁴⁾ 調査表에 依해 蒐集된 資料는 完全히 KST의 C.D.C(Control Data Corporation) CYBER 72-14 Computer System을 利用하여 分析하였다. computer system을 利用하기 爲한 program 作法은 SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences)參照하였다.

第二章 理論的 背景과 模型

第一節 役割關與와 公職觀의 概念

役割關與(role commitment)란 그 職位가 그에 適切한 寄與-報償의 均衡을 維持하게 하는 限社會組織內에 한 사람을 그 職位에 連繫시키는 過程이라고 말할 수 있다. 報償構造에 關한 人間行態에 對한 說明은 G.C. Homans가 強力히 主張하듯이⁽¹⁵⁾ 社會科學에서 基本的인 것이며, 役割關與의 研究가 寄與報償體系를 取扱하는 一般命題로부터 導出하는 一貫性은 衝擊的인 것이다.

勞動力 動員과 離職에 關한 많은 研究에서 經濟學者들은 長期間에 걸친 窮極的인 收益을 極大化하는(maximizing their profits over the long-run) 勞働者의 基本的原理에 依하여 勞働과 役割의 密着을 說明한다.

勞働者의 幸福, 滿足과 그의 職業에의 獻身과 같은 役割關與의 여러가지 側面이 그의 寄與-報償의 均衡體系에 依하여 어떻게 影響받는가 하는 것은 오랫동안의 人間關係研究에 있어서의 疑問의 焦點이었다.

組織役割에 繼續 參與하는 決定에 關한 古典的 說明은 March와 Simon의 組織均衡의 報償寄與理論(the inducement contribution theory of organization equilibrium)에서 精巧하게 說明되고 있다.⁽¹⁶⁾ Becker도 役割關與를 定義하여 一聯의 無關

(11) J. Kilpatrick, M. Cummings and M. Jennings, *Source Book of Study of Occupational Values and the Image of Federal Service*, (Washington, D.C: The Brookings Institution; 1964).

(12) Lyman W. Porter, "A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs," *Journal of Applied Psychology* 45 (February, 1961), pp. 1-10.

(13) 金海東. 前掲書., pp.121-122. response set에 關하여는 Cronbach, L.J.의 "Response Sets and Test Validity" *Educational and Psychological Measurement* (1946), pp.475-494를 參照할것.

(14) 態度尺度에 關한 詳細한 論議는 다음을 參照할것.
Allen L. Edwards, and Kathryn C. Kenney, "A Comparison of the Thurstone and Likert Techniques of Attitude Scale Construction." *Journal of Applied Psychology* 30(1946) pp.72-83
Allen L. Edwards and Franklin P.Kilpatrick. "A Technique for the Construction of Attitude Scales." *Journal of Applied Psychology* pp.374-384.

(15) Homans, G.C. *Social Behavior: Its Elementary Forms*, (New York Harcourt, Brace & World, 1961), pp. 172ff.

(16) March J.G. and H.A. Simon. *Organizations* (New York; John Wiley & Sons Inc., 1959) pp. 33-111.

하게 보이는 side bet으로부터 實現된 報償에 對한 費用의 均衡을 評賈하는 行爲者라 했다. (17)

유토피아社會에서의 役割關與 메카니즘(commitment mechanism)의 研究에서 Kanter는 短命한 社會는 報償과 費用이라는 觀點에서 생각할 때 個人이 組織에 參與하는 것이 有益하다고 認知하도록 하는데 失敗했기 때문에 그들의 成員을 喪失했다고 하여 비슷한 說明을 하고 있다. (18)

Yuchtman은 이스라엘의 키부츠(Israel Kibbutz)에서의 管理者 사이에서 投入에 對해서 不平等한 結果가 되돌아옴을 認知하는 것이 낮은 役割關與(low work-role attractiveness)를 招來한다고 한다. (19)

Telley와 그의 共同研究家들은 勞働者의 投入에 對한 結果의 均衡이 比較되는 다른 職業의 同僚勞働者의 그것과 同等하지 않을 때 組織內에 相對적으로 離職率이 높다고 한다. (20)

個人이 組織에 介入하여 그의 役割을 遂行해 나가는 過程, 即 公務員으로서의 그의 役割을 어떻게 遂行해 가느냐 하는 것이 바로 그 個人의 公職에의 役割關與이다. 나중에 詳述하겠지만 그의 公職에의 關與의 정도가 클 때 그는 公職을 繼續選好하여 갈 것이고 그렇지 못할 때 그는 公職에서 離脫하여 새로운 均衡을 찾으려고 할 것이다.

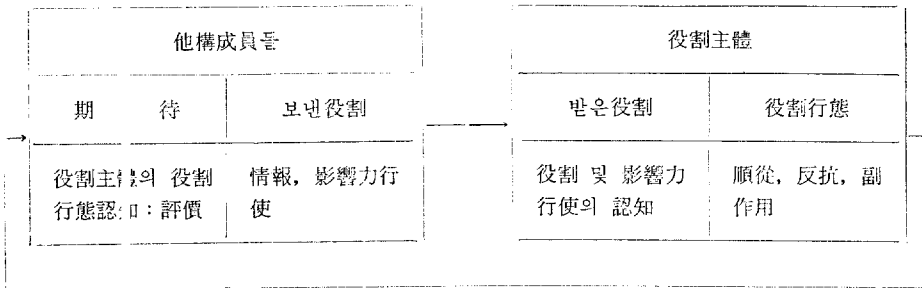
第2節 役割 關與의 理論의 概念

1. 役割의 概念

役割(role)이란 組織目標의 具體化過程 내지는 組織編成過程에서 組織이 個人에게 期待하는 行態이다. 이것은 社會體제의 最小 手段이며, 個人과 組織을 連結시켜주는 手段이 된다.

Katz와 Kahn은 組織役割의 取得過程을 role episode로써 說明하고 있는데, 그 模型을 簡單히 例示만 하면 <圖 1>과 같다. (21)

<圖 1> role episode의 模型



2. 役割에의 關與(role commitment)

役割關與의 過程이란 어떤 다른 可能한 役割보다는 이것에 參與함으로써 實現된 費用에 對한 報償의 바람직한 均衡으로부터 結果한 社會적으로

組織화된 繼續적인 行動이다. (22)

이 定義는 Parsons의 價値의 配分된 規範의 形態와 役割의 相互 適實한 作用體系에 있어서 行爲者의 期待의 統合이라는 制度化(institutionalization)

(17) Howard J. Becker, "Note on the Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66 (July, 1960), p. 36.

(18) Rosabeth M. Kanter, "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities," *American Sociological Review*, 33 (Aug., 1968), p. 504.

(19) Ephraim, Yuchtman, "Reward Distribution and Work-role Attractiveness in the Kibbutz-Reflection on Equity Theory." *American Sociological Review*, 37 (Oct., 1972) pp. 581-95.

(20) Charles S. Telley, L.F. Wendell, and G.S. William, "The Relationship of Inequity to Turnover among Hourly Workers." *Administrative Science Quarterly*, 16. (1971. June), pp. 164-172.

(21) Katz D. and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*(New York: John Willey & Sons, Inc, 1966), pp. 182-186.

(22) Richard A. Schoenherr and Andrew M. Greeley, "Role Commitment Process and the American Catholic Priesthood." *American Sociological Review* 39 (June, 1974), pp. 407-426.

의 개념⁽²³⁾과類似하다. 그렇지만 여기에서附加된 것은 行割關與의 더 넓은 概念으로 行爲者는 規範뿐만 아니라 社會體制의 다른 側面에서도 役割에 關係된다는 것이다.

이 定義의 主要 基本要素를 說明하면 다음과 같다.

① 繼續的(continuance)

役割을 意味하는 다른 行動體系로부터 役割關與를 區別짓는 行態의 基準(behavioral criterion)은 그 속에 社會的 行爲者가 들어갈 때 始作하고 役割을 떠날 때 끝난다는 繼續의 過程이라고 한다. Becker는⁽²⁴⁾ 役割關與의 概念은 어떤 期間 동안의 行動志向線(line of activity)의 概念을 包含한다고 한다.

March와 Simon은 個人的 어떤 決定의 動機의 目的이 다른 것의 決定과 다르므로 組織에 參與하는 決定과 組織에 參與를 繼續하는 決定을 正確히 區別하고 있다.⁽²⁵⁾

여기서 提示된 說明에 맞추기 위해서는 役割關與의 尺 또는 最小限度로부터 最大限度로 變化시킬 수 있을 것이다. 換言하면 그것은 二分法的 變數로써만 決定된 必要는 없다는 것이다. Mayntz의 役割에의 一體感(role-identification)의 分析을 여기에 適用한다면 最小限의 役割關與는 個人行爲者나 集團이 許用할 수 있는 만큼의 內面的 外面的 役割距離와 偏奇를 끌어들이면서 役割에 純粹하게 持續(bare continuance in a role)될 것이고 役割關與의 最大限 基準은 한 役割에 關係된 行動이 모든 다른 行動을 無視 또는 全의으로 排除하여 可能한 限 完全하게 履行하는 持續的 行動이 될 것이다.⁽²⁶⁾

行爲者의 關與를 包含하는 主要한 세 가지 社會

體制問題, 即 社會統制, 集團凝集性(group cohesiveness), 持續性을 參與者를 殘留하게 하는 行動體制로서 區分할 수 있다.⁽²⁷⁾

持續性 凝集성과 統制는 潛在的으로 獨立한 說明을 갖는 세 가지 分析的인 問題이다. 個人은 그의 體制의 成員으로서 繼續 關與하고 있으면서도 끊임없이 體制內에서 偏奇되고 統制로부터 關與되지 않을 수도 있는 것이다. 監獄의 收容者는 同僚 罪囚나 간수와 緊密한 關係를 맺고 있지만 可能한 限 빠른 機會에 그 組織을 떠나고 싶어하기 때문이다.

人間 體制(personality system)의 어떠한 側面이 이러한 社會體制 領域에 잘 適合하며 또 支持되고 있는가? 社會行動理論⁽²⁸⁾의 基礎에 關하여 認知的(cognitive), 主張的(cathectic), 評價的(evaluative) 性向이 役割關與의 人間的 體制를 이룰 것이고, 이들 personal orientation들이 어떤 特定한 社會體制 領域을 支持할 수 있는 듯이 보인다. 肯定的 認知的 持續性을, 肯定的 主張은 集團凝集性을, 肯定的 評價는 社會統制를 支持할 수 있다.

組織에 參與하는 成員으로서 남아 있는 行爲者의 役割關與는 (continuance commitment) 그들의 認知的 性向을 주로 包含한다. 收益과 費用을 考慮할 때 組織을 떠나는 費用이 組織에 殘留하는 費用보다 더 크다는 것을 參與者들은 發見하게 된다 즉 收益은 繼續的인 參與를 強制한다. 보다 더 一般的인 意味로써 持續的 役割關與는 社會體制 役割에의 關與로써 概念化될 수 있다.

集團結束에의 또는 一聯의 社會關係에의 行爲者의 關與는 (cohesion commitment) 그들의 形成되고 있는 肯定的 主張的 性向(cathectic orientations)을 주로 內包하고 있다.

(23) Talcott Parsons and Edward A. Shils (eds), *Toward a General Theory of Action* (New York: Harper & Row, 1962), p. 20.

(24) Howard S. Becker, *op. cit.*, p. 33.

(25) March J.G. & H.A. Simon, *op. cit.*, p. 98.

(26) 本 研究의 概念化는 Mayntz의 것과는 多少 다르다. 그는 道德에 關係없는 役割行態는 한 個人이 履行하는 役割과의 一體感의 完全한 缺如로부터 일어난다고 主張한다. 그렇지만 한 個人이 그의 役割을 繼續 履行하는 限 一體感 또는 役割關與의 完全한 缺如란 不可能하다. 어떤 무엇이 行爲者를 役割에 묶어두는 것이며 그렇지 않으면 그는 그 職을 떠날 것이다.

(27) Rosabeth M. Kanter, "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities." *American Sociological Review* 33 (Aug 1968), p. 500.

(28) Talcott Parsons and Edward A. Shils, *op. cit.*, pp. 4-6.

感情的인 結束: 成員을 社會에 들어 두며 滿足은 集團의 모든 成員들과의 關係로부터 生진다. 結束된 組織은 其의 存續에 對한 危脅에 抵抗할 수 있고 成員들은 密着되어 있다. 規範을 支持하고 集團의 權威에 服從하는 行爲者의 關與는 其들의 形成되고 있는 肯定的 評價性向(evaluative orientations)을 以로 內包한다. 組織에 의하여 이루어진 要求는 正義, 道德, 公平, 一個人 自身の 價値 등으로써 評價되며 이러한 要求에의 服從은 規範의 必要이고 組織에 依한 規定은 適切한 것으로 看做된다.

役割關與의 세 가지 行態를 要約하면 <圖 2>와 같다.

<圖 2> 役割關與의 行態

	continuance	cohesion	evaluation
cognitive	()		
cathectic		○	
evaluative			○

② 社會的으로 組織化된 行爲의 形態(socially organized pattern of action)

役割關與란 어떤 行動路線에 아무렇게나 繼續하는 것이 아니고 그 役割을 制限하는 社會的으로 組織化된 行爲形態에의 繼續을 意味한다. 어떤 行態의 規範의 期限은 其들이 그 役割을 定義하는 合法的인 것으로 社會體制의 成員에 依하여 認識되는 限 社會的으로 組織化된 것으로 생각된다.

어떤 行動形態가 公式的으로 適切한 것으로 認定되며 役割마다 어느 程度의 柔軟性(flexibility)과 偏奇가 許用될 수 있는가? 繼續의 基準은 役割의 公式의 境界 確定이 없는 操作的으로 適用될 수 없다.

③ 바람직한 淨均衡(desirable net balance)

Parsons는 어떤 狀況에의 行爲者의 行動性向은 其의 動機와 價値觀을 反映한다고 主張한다. 動機

의 目的은 어떤 價値體制로서 다른 目的에 比較하여서만이 바람직한 것으로 認知될 수 있다. 따라서 役割關與의 過程은 行爲者 自身の 價値體制로서 測定된 費用에 對한 報償의 純均衡의 評價인 것이다.

行態와 態度에 關한 均衡理論은 F.Heider와 T.M. Newcomb에 의해 展開되고 Cartwright와 Harary는 均衡과 對稱理論에 關해 數學的 表現을 試圖했다.⁽²⁹⁾ Heider가 關心을 가졌던 一貫性은 個人이 다른 個人과 環境과의 關係에서의 것이며 其의 分析은 두 사람과 하나의 物理的 客體에 限定된다.⁽³⁰⁾

이제 이를 좀더 詳論하던 分析의 焦點이 되는 個人을 P, 그 相對方을 O라 하고, 非人的 實體 즉 物理的 客體, 事件과 같은 것을 X라 한다면 P의 認知構造에 따라 P,O,X 사이의 關係가 어떠한 것인가를 發見하게 된다.

偶發的觀察과 直觀的判斷에 依하여 Heider는 P,O,X의 關係를 代表하는 P의 認知構造는 均衡的(balanced)인 것과 不均衡的(unbalanced)인 것으로 區分하였다. 特히 均衡의 狀態는 三者의 實體 가운데 三者 모두 肯定的인든가 또는 二者는 否定的이고 다른 하나가 肯定的인 때 存在하게 된다고 提示하고 있다.

이 均衡의 狀態와 不均衡狀態를 圖示하면 <圖 3>와 같다.

또한 Heider의 概念에 依해서는 關係가 肯定的인가 또는 否定的인가를 나타낼 뿐 그 關係의 程度(degree of relation)를 나타내지는 못한다. 均衡理論의 基本的 前提는 不均衡의 狀態는 緊張을 낳고 均衡을 回復하려는 힘을 發生한다는 것이다. 이 假說은 Jordan에 依하여 檢證되었다.⁽³¹⁾

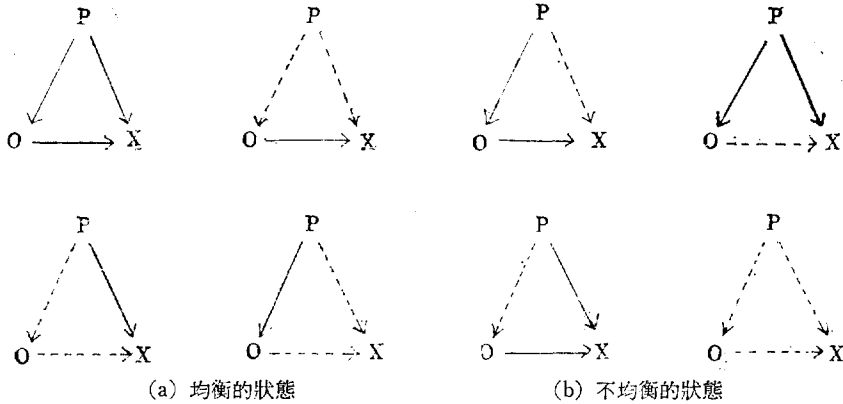
Cartwright와 Harary는 Heider의 圖式理論化(graph-theoretical term)를 넘어서 Heider가 叙述하고 있는 것보다 더 興味있는 結論을 誘導하고 있다. Heider의 概念은 均衡的인 또는 不均衡的인

(29) Cartwright, D. and F. Harary, "Structural Balance: A Generalization of Heider's Theory." *Psychological Review*, 63 (1956), pp. 277-293.

(30) Heider, F. "Attitudes and Cognitive Organization." *Journal of Psychology*, 21 (1946), pp. 107-112.

(31) Jordan, N. "Behavioral Forces That Are a Function of Attitudes and of Cognitive Organization." *Human Relations*, 6 (1953), pp. 273-287.

〈圖 3〉 均衡 狀態와 不均衡 狀態



※ Leider의 均衡定義에 따른 均衡的, 不均衡的 狀態의 例. 實線은 肯定的 關係를, 點線은 否定的 關係를 表示한다.

인 狀態의 記述만이 可能하지만 Cartwright와 Harary는 더욱 一般化된 均衡의 定義와 均衡의 程度를 0으로부터 1까지의 範圍로 構成 說明하고 있다.⁽³²⁾

더욱이 그들의 均衡理論의 定式化는 任意의 個數의 身體에 擴張했으며 Jordan의 實驗과 類似한 Morrisette의 實驗은⁽³³⁾ Cartwright와 Harary의 理論을 檢證하고 있다.

均衡의 特殊한 境遇로써의 適合原理(the principle of congruity)가 있는데 이것은 Osgood과 Tannenbaum에 의해 1955년에 開發되었다.⁽³⁴⁾

④ 參與(費用)와 報償(contributions and rewards)

役者에 關聯된 報償과 費用은 役割狀況에 對한 行爲者의 性向을 形成하는 動機의 目的이다. 이러한 것들은 個人的으로 滿足이나 不滿足으로써 認知되고 評價되는 性向의 對象이다. 行爲者를 社會 秩序에 連結하는 報償을 明示하기 爲해 分類(taxonomical attempt)하면 主要形態가 몇 가지밖에

안된다.

Goode는 人間이나 集團에게 協同, 援助, 一致 感 등을 이끌어 내기 爲한 基本的資源(fundamental resources)은 所謂 힘(force), 特權(prestige), 富(wealth), 愛(love)등의 4가지라고 主張하고 있다.⁽³⁵⁾

힘과 富는 道具的(instrumental) 附帶的 認知的 報償으로서 大部分 包含하는 報償資源의 形態이고 特權과 愛는 다른 側面에서 表現的 基本的 規範的 報償으로서 包含된다. 몇 가지 基本的 形態의 報償을 組合하면 한 個人을 다른 사람보다 더욱 더 役割에 關與시킬 것은 틀림없는 것이다.

第 3 節 假說과 그 理論的 說明

假說이란 두개 또는 여러개의 變數간의 關係를 나타내는 宣言的인 文章形式(declarative sentence form)을 갖는 것으로⁽³⁶⁾ 이것은 變數間的 關係에 關한 敘述이어야 하고 또 敘述된 變數關係가

(32) Cartwright D. & F. Harary, *op. cit.*, pp. 290f.

(33) Morrisette, J. "An Experimental Study of the Theory of Structural Balance." *Human Relations* 11 (1958), pp. 233-254.

(34) Osgood C.E. & P.H. Tannenbaum, "The Principle of Congruity in the Prediction of Attitude Change." *Psychological Review* 62 (1955), pp. 42-55.

(35) William J. Goode, "The Place in Human Society." *American Sociological Review* 37 (Oct., 1972), p. 507.

(36) Fred N. Kerlinger, *Foundation of Behavioral Research* (New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1966), p. 20.

經驗的으로 檢證이 可能하여야 한다는 두가지 條件을 갖는다. 또 假說이란 既存의 關係理論이나 다른 假說로부터 演繹되기도 하며 假說에 依하여 確認된 經驗의 根據를 中心으로 다시 理論이 形成되기도 하는 것이다.

여기서는 各 假說에 對한 具體的 假說의 提示와 그것의 理論的 說明을 한다. 먼저 各各의 理論的 連繫를 위한 概念的 經驗的 根據를 說明하고 그 後 實際的 具體的 研究假說을 提示한다.

1. 一次的 社會化條件(primary socialization condition)

一次的 社會化條件으로서 年齡, 財產程度, 扶養家族數의 3가지를 考慮한다.

外部職業代案의 認知된 有用性은 參與者의 年齡의 函數이다. 勞働者가 高齡일수록 離職의 認知 정도는 낮을 것이다. 年齡은 離職의 認知程度에 많은 影響을 미치며 이 mechanism은 明白히 重要한 것이다. 職業의 屬性을 分類하는 데 年齡은 負(-)的으로 값을 갖는 特性이다. 그러므로 技術이나 다른 屬性을 一定하다고 假定하여도 젊은 層의 離職이 高齡層보다 높을 것이다.⁽³⁷⁾

또한 參與者의 財產程度와 扶養家族數의 多寡도 公職의 繼續與否에 關係할 것이다.

(假說 1) 一次의 社會化條件은 公職에 繼續 勤務하려는 態度決定에 깊이 相關할 것이다.

2. 個人的 自我像

公職을 選好하고 그것에서 繼續 일하겠다는 態度決定에는 個人的 自我像이 미치는 影響이 또한 있을 것이다.

한 個人的 性向이 活動的인 사람은 私企業體와 같은 限定된 組織에서 일하기보다 넓고 多樣한 業務를 遂行하는 政府機關에서 일하려고 할 것이며 非活動的인 사람은 보다 靜的인 單純한 작은 組織에서 일하려고 할 것이다. 또 個人的 性向이 競爭的인 사람은 成積과 收益을 追求하는 私企業體에

서 일하려고 할지도 모르며 親近하고 後援的(supportive)인 사람은 奉仕的인 公職에서 일하려고 할지도 모른다. 그런데 한편 人間이란 누구나 成長하고 싶어하고 基本的 生存의 欲求가 一次的으로 要求된다. 더구나 貧困의 惡循環(vicious circle of poverty)에서 벗어나지 못하고 있는 後進開發途上國에서는 生存을 爲한 物質的 欲求를 無視할 수 없다. 그런데 價値未分化狀態에 있는 後進國에서는 權力은 金力과 通하고 이것은 또한 權威와도 通하며 權力이 있으면 餘他的 것은 直接 間接으로 掌握할 수 있는 地境이다. 그러므로 生存을 爲한 強한 物質的 欲求는 自然히 權力의 欲求로 移行된다. 權力이 있으면 價値的 未分化에 따른 金力의 欲求, 權威 내지는 엘리트(elite)意識도 充足되기 때문이다. 그러므로 한 個人的 性向이 權威主義的이고 金錢志向의이며 權力志向的인 사람은 私企業體에서 일하기보다 政府機關에서 일하려고 할지도 모른다.

(假說 2) 個人的 自我像이 活動的, 奉仕的, 權威的, 金錢志向的, 權力志向的인 사람은 政府機關에서 繼續 일하려고 할 것이다.

3. 社會文化的 規範

個人的 行動은 觀察 可能한 刺戟에 對한 應答으로서뿐만 아니라 그의 過去의 經驗으로부터 일어나는 그리고 그의 行動에 對한 다른 것의 確率의 反應의 認識을 定義하는 所謂 Parsons의 “期待의 體系(system of expectations)”의 產物로서 일어난다.⁽³⁸⁾ 換言하면 個人的 行動은 意味에서 연유되고 이러한 意味는 그가 屬해 있는 社會와 그것이 發生된 過去의 社會에 依해 決定된다.

이러한 意味는 社會에 依해서 주어질 뿐만 아니라 社會的으로 支持되고 變化되는 것이다. 이리하여 社會文化的 價値와 規範은 個人的 動機에 影響을 주고 또 架橋를 만든다. 한 個人的 過去의 모든 經驗은 自己自身과 다른 事物(objects)에 對하

(37) Myers, C. A. and W.R. Maclaurin, *The Movement of Factory Workers* (New York: Prentice-Hall, 1945), pp. 78ff. Reynolds, L.G. *The Structure of Labor Markets* (New York: Prentice-Hall, 1951), pp. 113-119. Bakke, E.W. *Bonds of Organization* (New York: McGraw-Hill, 1950), pp. 48-53. March J.G. & H.A. Simon, *Organizations* (New York: John Wiley & Sons, Inc., 1959), p. 22.

(38) Talcott Parsons, *The Social System* (Glencoe, Ill, Free Press, 1951), p. 131.

어 價値의 像(value images)을 形成하고 順次的으로 行動의 基準이 된다.⁽³⁹⁾

Boulding은 그의 著書 The Image에서 價値는 世界觀의 諸 形態에 關聯되고 있다고 論及하고 있다.⁽⁴⁰⁾

政府官俸와 大私企業組織에서의 認知된 prestige는 社會에 따라 다르다. 個人이 한 職業의 prestige를 어떻게 認知하느냐 하는 것은 他人이 그것을 어떻게 評價하느냐 뿐만 아니라 個人的 基準의 函數이기도 하다.⁽⁴¹⁾ 그리하여 個人이 公職에서 일하겠다는 態度는 個人的 基準의 特性和 公職에서 일하겠다는 것에 대한 他人의 認知된 函數이다.

(假說 3) 個人이 公職에서 일하겠다는 態度는 그가 屬하는 社會文化的 規範이 私企業組織에서 일하는 보다는 政府組織에서 일하기를 더 좋아한다고 믿을수록 같이 相關될 것이다.

4. 勤務年限

被傭人の 勤務年限이 길수록 그의 專門化는 크게 되며 그의 專門化가 클수록 組織外部의 代案들에 對한 認知 정도는 낮을 것이다. 個人이 한 組織에 오랫동안 머물게 되면 그의 技術은 問題로 삼는 組織에 더욱 特殊하게 된다. 따라서 어떤 組織에서 없어서는 안 될 사람이 다른 組織에는 없어도 柝關없는 사람이 된다.

(假說 4) 公職에서의 勤務年限이 길수록 公職에 같이 關係되어 繼續公職에 勤務하려고 할 것이다.

5. 他職 探索 性向

組織으로부터 離脫하려는 被傭人の 動機는 그가 定義하는 職業에 얼마나 滿足하는가에 左右된다. 個人的 職業에 對한 滿足도가 클수록 組織에서 離脫하려는 認知 정도는 낮을 것이다. 雇傭에 대한 個人的 不滿足을 職業에 대한 多數의 相當히 獨特한 側面을 反映하므로 이것은 職業特性的 왜 넓은

範圍에 걸쳐 妥當할 것이다. 職場에서 離脫하려는 個人的 動機에 對한 가장 妥當한 假說은 葛藤現象과도 密接히 關聯된다.

첫째로 職業特性和 個人에 依하여 主張되는 自我特性이 一致할수록 滿足의 水準도 높을 것이다. 不滿足은 個人에 의해 主張되는 現實과 自己理想(ego-ideal)의 不均衡으로부터 일어난다. 이 不均衡이 클수록 그러한 狀態(situation)로부터 離脫하려는 欲望은 크게 된다.

둘째로 職業에 對한 手段의 關係(instrumental relationships)의 豫見性이 클수록 滿足水準은 높을 것이다. 一般的으로 大部分의 사람들은 豫見性이 높을수록 滿足도 높을 것이다.

셋째로 職業에 대한 要求條件과 他役割에 對한 要求條件이 競爭의 일수록 滿足의 水準은 높을 것이다. Curle이 指摘했듯이 各集團이 個人에 對해 반드시 相互競爭의 이 아니라는 것이다.

위의 3가지 命題는 決定作成 葛藤의 先行條件으로 提示된다. 어떤 狀態에서 한 集團으로부터 離脫하는 것은 이러한 葛藤의 類型에 대한 解答을 提示한다.

(假說 5) 한 個人이 다른 職業을 찾는 性向은 公職에 繼續 勤務하려는 態度와 相關된 것이다.

6. 他職 就業의 機會

거의 모든 條件을 考慮할 때 勞動力의 離職에의 가장 正確한 豫見因子(predictor)는 經濟狀態이다. 職場이 많으면 自發的 離職은 높고 職場을 求하기 힘들 때는 自發的 離職은 낮을 것이다.

個人的 離職을 認知하는 程度는 組織에서 그가 接할 수 있는 組織에서 資格이 있거나 受諾하려는 職場의 有用性(availability) 組織外部에서의 選擇餘地가 많을수록 離職의 認知程度는 클 것이다. 많은 職場과 많은 潜在被傭人을 假定해 본다면, 이들 各潜在被傭人들은 첫째로 勞働者로서의 特殊한

(39) Kenneth E. Boulding, *The Images* (Ann Arbor: The University of Michigan Press, 1956), pp. 5-14.

(40) *ibid.*, pp. 11f.

The image of value is concerned with the rating of the various part of our image of the world, according to some scale of betterness or worseness,.....One of the most important propositions of this theory is that the value scales of any individual or organization determining the effective of the message it receives on its images of the world.

(41) March & Simon, *op. cit.*, p. 67.

能力과 關聯된 그들대로의 어떤 屬性을 갖는다. 各各의 組織은 勞動者들이 被傭人으로서의 欲求에 따라 區別되도록 그들의 屬性에 따라 區別할 수 있다.

어떤 特殊한 職業的 要求와는 別個로 組織이 擴大되면 그들은 解雇되지 않고 縮小되면 雇傭이 되지 않는다.

(假說 6) 認知된 다른 職業에의 就業機會가 어려울수록 公職· 繼續勤務하려고 할 것이다.

7. 寄與-報償의 均衡

Barnard-Simon이 말하고 있는 組織均衡의 理論은 組織이 그의 成員으로 하여금 그들의 參與를 繼續하도록 誘引하는 것이며 組織의 生存을 保證하는 것이다. Simon, Smithburg와 Thompson에 의하여 主張되고 있는 主된 假定은 다음과 같다.⁽⁴²⁾

① 組織이란 參與者라고 하는 많은 사람이 서로 關聯된 社會行爲의 體系이다.

② 各 參與者나 參與者의 集團은 그가 組織에 行한 寄與(contributions)에 對해 組織으로부터 誘因(報償)을 받는다.

③ 各 參與者: 그에게 提共된 報償이 그가 遂行한 寄與와 적어도 같거나 보다 크게 되는 限 組織에 參與를 繼續할 것이다.

④ 參與者의 여러 集團으로부터 提供된 寄與는 參與者에게 報償을 주도록 하는 源泉이 된다.

⑤ 따라서 組織이란 이러한 寄與를 이끌어 내기에 充分한 報償體制를 갖는 限 一種의 寄與報償의 媒體(solvent)가 된다.

여기서 明白히 指摘된 바와 같이 參與者는 그가 行한 寄與와 그 받는 報償體制가 적어도 均衡을 이루는 限 組織이 繼續 머무를 것이다. 그런데 이러한 寄與-報償의 均衡을 直接적으로 評價하는 가장 論理的 測定方法의 하나는 그 各 個人이 滿

足的 여러 變體를 測定하는 것이다.⁽⁴³⁾

公職을 選好하여 繼續 組織에 關與(commitment) 하려는 態度는 그것을 통해 보다 上位의 欲求를 滿足시키기 위해 必要的 位置와 主要한 source에 依해 이루어진다고 볼 수 있다. 公職選好의 態度는 社會的 目的으로서의 公職과 個人의 相互關聯의 表現이다. 이러한 關係는 어떤 象徵的動機(symbolic motivation images)⁽⁴⁴⁾에 依하여 調整되는 特殊한 것이다. 더우기 한 사람이 어떤 職業에서 繼續 일하기를 願할 때는 그 職業에서의 目的의 內面化를 通하여 스스로 熱心히 일하고 그 目的의 達成에 依하여 基礎的 滿足(intrinsic satisfaction)을 얻는 것이다.

이러한 概念化는 心理的 成功에 關한 Lewin의 表現에 基礎한다. 한 個人이 어떤 職業에 從事할 때 自律性이 높고 挑戰을 많이 받을수록 그 職業에의 關心은 커지고 그 職業에서 繼續 일하겠다는 態度는 決定될 것이다.

이렇게 되면 漸增된 競爭心을 經驗하고 이것은 다시 職業에 對한 새로운 挑戰을 試圖하게 된다. 目的承繼의 이러한 순환(cycle)은 反復되는 것이며 이러한 滿足은 生存, 安定, 尊敬, 自律性, 自己成就⁽⁴⁵⁾ 등으로 表現된다.

(假說 7) 個人이 公職에서 繼續 일하겠다는 態度는 그 職에서의 寄與와 報償體系가 均衡을 이룰수록 強하게 決定될 것이다.

第4節 假說의 原因 關係의 分析틀

本 研究는 8個의 變數 사이에 있을 것으로 생각되는 原因關係의 pattern에 對하여 推論한다.

8個의 變數는 ① 一次의 社會化條件 ② 個人의 自我像 ③ 社會文化的 規範 ④ 勤務年限 ⑤ 認知된 他職에의 就業機會 ⑥ 他職 探索性向 ⑦ 寄與

(42) H.A. Simon, D.W. Smithburg and V.A. Thompson, *Public Administration* (New York: Alfred A. Knopf, 1950), pp.381f. Restated from J.G. March & H.A. Simon, *Organizations*. (New York: John Wiley & Sons, Inc., 1959), p.84.

(43) March J.G. and H.A. Simon *Sop. ct.*, p.85.

(44) Daniel Katz, "The Motivational Basis of Organizational Behavior", *Behavioral Science* 9 (1964), pp. 136-146.

(45) Abraham Maslow, *Motivation and Personality* (New York: Harper & Row, 1954), pp.217-224. 朴東緒, 人事行政論(서울: 法文社, 1971.), p.244.

一報償의 均衡 ③ 公職에서 繼續 일하겠다는 態度 등이다.

이들 變數들은 理論的 意義와 經驗的 取扱에 基礎한 分析(framework)에 依하여 選擇되었다. 이러한 假說의 原因關係의 framework을 構成하기 前에 若干의 先驗的 前提(a priori assumption)가 必要하다. (46) 原因模型(causal modelling)에서 一般的으로 導論되고 있는 先驗的 前提란 다음의 네 가지이다.

(1) 어떤 變數는 直接的으로 다른 變數에 依存하지 않는다. 때때로 이러한 前提는 事件의 時系列(tim. sequence)의 知識으로부터 導出된다.

(2) 誤差는 相關이 없다. (47)

(3) 研究體制(system under study)에서 한 變動은 언제나 다른 變數들의 變動에 一次的 函數關係(linear function)로서 나타난다.

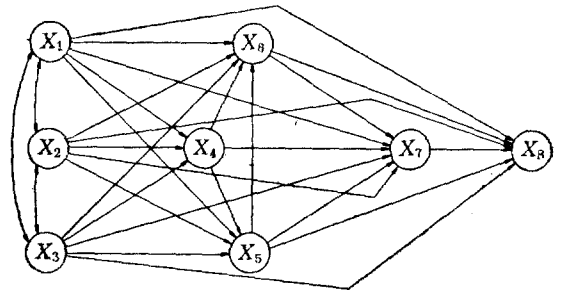
(4) system은 相互原因(reciprocal causation)이나 feedback loop를 包含하지 않는다. 즉 x 가 y 의 原因이 되면 y 는 다른 變數의 連鎖에 直接的으로 또는 二것을 通해 影響을 미치지 않는다. (48)

이러한 先驗的인 前提 아래 <圖 4>는 本研究을 위한 假說의 原因關係를 위한 framework을 提示한다.

이 模型의 核心은 個人이 屬해 있는 社會文化的 水準 職業社會의 構造에 作用하는 一連의 條件들의 順序이다. 公職 選好의 形成過程에 있어서 모든 priorit 는 時間繼起(time sequence)에 絕對的으로 固定된 것이 아니기는 하지만 本 模型에서 個人이 屬해 있는 社會文化的 規範 및 年齡은 好選의 對象以前의 問題이며 그의 出生前 또는 出生과 함께 이미 存在하든지 決定되는 것이다. 그러나 公職에서 繼續 일하겠다는 態度의 決定에는 그의 性格的 特性 즉 個人의 自我像의 問題가 있다. 그래서 이들 세 變數를 原因模型에서 基本的인 投入

變數(input variables)로 考慮하였다.

勤務年限, 他職의 就業機會, 他職 探索性向, 寄與一報償의 均衡이라는 4個의 介入變數(intervening variables)가운데 처음 3變數는 나중의 1變數即 寄與一報償의 均衡에 先行한다고 假定한다. 또 他職의 探索性向은 他職에의 就業機會에 先行하고 勤務年限은 他職探索性向에 先行한다고 假定한다. 이 模型에서 原因關係의 順序(causal order)는 說明을 要求할 수도 있겠지만 그것은 檢證을 위한 發見的接近法(heuristic approximation)으로써 提示한다.



<圖 4> 假說의 原因模型

→ : 原因關係

↔ : 相關關係

- X₁: 一次의 社會化條件
- X₂: 個人의 自我像
- X₃: 社會文化的 規範
- X₄: 勤務條件
- X₅: 他職 探索性向
- X₆: 他職 就業機會
- X₇: 寄與一報償의 均衡
- X₈: 公職觀

第三章 尺度 및 研究方法論

本章에서는 假說의 檢證을 爲하여 使用된 研究

(46) Kerlinger, F.N. and Pedhazur E.J. *Multiple Regression in Behavioral Research*, (New York; Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1973), p. 305. “原因”의 操作的 定義를 「X₁과 X₁만을 操作함으로써 X₀가 變化되지만 한다면 X₁은 X₀의 原因이다. (X₁ is a cause of x₀, if and only if x₀ can be changed by manipulating X₁, and X₁ alone) See, Norman H. Nie, et. al., *SPSS* (New York, McGraw-Hill Book Company, 1975), p. 384.

(47) Simon, H.A. “Spurious Correlation.: A Causal Interpretation,” in H.M. Blalock Jr. (ed.) *Causal Models in the Social Sciences* (London; The MacMillan Press Ltd.), 1971, pp. 5-17.

(48) *Ibid.*, p. 10.

調査表 研究 design과 研究技法의 開發에 對하여 論議한다. 더욱이 本章에서는 本研究를 爲하여 採擇 使用된 尺度: 變數의 操作化 및 方法論의 說明이 加해지며 使用한 採點方法 및 統計의 處理過程에 對하여도 簡單히 言及한다.

第1節 元尺度의 構成

本 研究에서 採擇 使用된 尺度는 다음과 같다.

① Alto의 Instruments of Attitudes Toward Working for the Government.

② Kilpatrick, Cummings와 Jennings의 Questionnaire of Attitudes Toward Working for the Government.

③ Hall et. al.의 Self Image Instrument

④ Porter의 Need Fulfillment Questionnaire

⑤ 任意尺度

政府機關에서 일하는 것에 對한 態度에 관한 尺度는 2가지로서 Alto의 것과 Kilpatrick et. al.의 것이 있다. Alto의 尺度는 聯邦政府에 從事者로서 또 聯邦政府에의 從事欲求의 態度를 測定하려고 한 것이다. 이 尺度는 修正된 奇數-偶數間項 二分法에 依한 內的 勻質性係數(internal homogeneity coefficient)가 政府機關의 標本에 對하여는 0.94, 私企業의 標本에 對하여서도 0.94로 報告되고 있다.

政府機關에서 일하려는 態度를 測定하는 또 다른 하나는 Kilpatrick, Cummings와 Jennings의 Index of Occupational Values and the Image of Federal Service이다. 이 尺度는 한 個人的 政府機關에서 일하려는 態度가 大私企業體에서 일하려는 態度에 比하여 어떠한가를 測定하려고 하는 것이다. 이 尺度에 對하여는 妥當度와 信賴度에 對한 公式的報告가 아직 없다. 그러나 Robinson, Athenasious 및 Head와 같은 專門家들은 이 尺度가 職業에 對한 價値와 公職에 對한 像(image)을 研究하는 데 適切하다고 主張하고 있다.⁽⁴⁹⁾

Hall, Schneider 및 Nygren의 尺度는 ① 職務와 組織에의 態度 ② 滿足과 價値 ③ 自我像을 測定하는 세 부분의 問問으로 構成되어 있다. 이 尺度는 自我像을 測定하는데 supportive, intellectual,

involved의 세 가지로 나누었고, 各各에 對한 Separman-Brown의 內的一貫性은 0.78, 0.77, 0.61 이었다. 이 以外에 本研究에서는 自我像의 測定에 Adorno의 F-scale도 사용되었으며 任意尺度도 使用되었다.

Porter의 Need Fulfillment Instrument는 職務水準의 函數로서 欲求充足을 測定하는 것이다. 이것은 A.Maslow의 欲求體系에 따라 安全의 欲求, 社會的欲求, 尊敬, 自律性, 自己實現의 欲求로 나누고 있으며 欲求欠員을 測定하기 위해 現在의 程度(How much is there now?), 當然히 있어야 하는 程度(How much should there be?), 重要視하는 程度(How important is this to me?)로 나누고 있다.

第2節 變數의 操作化와 尺度의 適用

科學的 事實은 그것이 모든 健全한 사람에게 똑같이 나타나야 한다는 데 있다. 이것은 科學的 事實의 客觀性을 말하는 것이며 이를 위해서는 모든 觀察條件이 標準化되어야 한다. 이것은 혼자만이 特別히 理解하고 있는 用語가 아니라 모든 사람에게 共通의으로 똑같이 理解될 수 있는 標準化된 用語에 依하여 達成될 수 있다.⁽⁵⁰⁾ 이를 爲하여 本研究에서 使用된 變數들의 意味를 밝히기 爲해 各 變數들의 操作的定義가 내려져야 한다.

變數의 操作的定義는 ① 먼저 假說을 提示하고 ② 그 후 操作的定義를 내린 후 ③ 그에 따른 具體的 設問을 提示한다.

1. 公職觀

1) 操作的定義

公職觀의 操作的定義는 「公職에 계속 關與하여 他職으로 離職하지 않고 계속 勤務하려고 하는 態度」이다.

2) 設問

① 나는 現職에 그런대로 머물러 있을 것이다

② 나는 곧 現職을 떠날 생각이다.

2. 一次的 社會化條件

(假說 1), 一次的 社會化條件은 公職에 繼續勤務하려는 態度決定에 깊이 相關할 것이다.

(49) John P. Robinson, Robert Athenasious and Kendra B. Head, *Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics*. (Ann Arbor; Institute for Social Research, 1969). pp.34-42.

(50) 金海東, *調査方法論講義*(서울: 三中堂) 1974. p.47.

自己自身の認知態度에 대한 操作的定義는「私企業體 보다는 政務機關에서 더 일하고 싶어하는 社會文化規範 即 ob-prestige를 自己 자신이 어떻게 생각하고 있는가」하는 것이다.

設問 ① 젊고 有能한 人才라면 公務員이 되는 것이 成功할 機會가 많다고 본다.

② 大企業體 社員이 一般的으로 社會에서 成功할 좋은 機會가 많다

③ 公務員으로 출발하는 有能한 젊은이는 마침내 一流級 職務에 맡을 기회를 갖게 된다.

④ 젊고 有能한 인재라면 大企業에서 일하는 것이 人生에서 成功할 수 있는 기회가 많다.

⑤ 정부기관에서 일하는 사람이 一般적으로 社會에서 安穩 기회가 더 많다.

⑥ 대기업체 社員으로 출발하는 젊고 有能한 인재는 마침내 一流級 職務를 맡게 된다.

2) 他人의 認知態度

他人의 認知態度란「公職에 對한 prestige를 社會構成人인 다른 사람들이 어떻게 認知하고 있다고 應答者 自身이 느끼는가」를 意味한다.

設問 ① 정부기관 내에서 有能한 인재들일수록 離職率이 높다고 본다.

② 우리나라 國民은 公務員이 되는 것을 榮光으로 생각한다.

③ 대부분의 大學卒業生들은 정부 기관에서 일하기를 원하지 않는다.

④ 같은 水準의 봉급으로 정부기관이나 大企業體에서 일할 기회가 주어졌다면 대부분의 教育받은 사람들은 정부기관에서 일하고자 한다.

5. 勤務年限

(假說 4) 公職에서의 勤務年限이 길수록 公職에 깊이 關與되어 繼續 公職에 勤務하려고 할 것이다.

6. 他職 探索性向

(假說 5) 한 個人이 다른「職業을 찾는 性向은 公職에 繼續勤務하려는 態度와 깊이 相關될 것이다.

他職 探索性向의 操作的定義는「個人이 現在 關與하고 있는 職業을 떠나서 다른 職場이나 職種을 擇하는 것이 보다 더 均衡되지 않을까」하고 探索하는 性向이다.

設問 ① 나는 公職 이외에 나에게 適當한 직업이

없을가 하고 자주 생각한다.

② 公職은 내가 바라는 직업이 아닌 것 같다.

③ 나는 政治나 行政의 일에 관심이 많다.

7. 他職에의 就業機會

(假說 6) 認知된 다른 職業에의 就業機會가 어려울수록 公職을 繼續 勤務하려고 할 것이다.

設問 ① 젊고 有能한 인재라면 私企業體에서 일할 기회를 얻기는 쉽다.

② 우리 나라에서는 一般적으로 職장을 구하기 어렵다.

③ 公務員으로 근무하다가 다른 職業을 가지기는 쉬운 편이다.

8. 寄與—報償의 均衡

(假說 7) 個人이 公職에서 繼續 일하겠다는 態度는 그 職에서의 寄與와 報償體系가 均衡을 이룰수록 強하게 決定될 것이다.

1) 寄與

組織에의 參與者는 組織에 對하여 어떤 支拂(payments)을 한다고 假定한다. 그러므로 寄與의 操作的定義는「組織參與者가 組織에 對하여 支拂하는 것」이다.

2) 報 償

① 安定的 慾求(security need)

安定的 慾求란「相當히 具體的인 職業環境의 側面이나 自身の 信念・同僚關係로부터 연유하는 느낌」을 말한다.

設問 1) 報酬에 對한 滿足度는?

② 社會的 慾求(social need)

社會的 慾求란「人間의 社交的 性質을 돕는 職業에 對한 親分的 對人關係의 느낌」을 말한다.

設問 1) 現職에서 他職員을 도울 수 있는 機會의 程度는?

2) 現職에서 親友關係를 맺을 機會는?

③ 尊敬(estem)

尊敬이란「한 사람의 專門知識이나 公的地位 또는 이들의 結合에 起因하여 同僚로부터 받는 높은 好意」를 말한다.

設問 1) 現職에서 느낄 수 있는 自尊心은?

④ 自律性(autonomy)

自律性이란「한 사람이 일의 過程 專門知識能力을 自己 스스로 決定하도록 職業에서 주어질 要因들」을 말한다.

設問 1) 見職에서 獨自인 思考나 行動을 취할 수 있는 機會는?

⑤ 自己充足(self-fulfilment)

自己充足의 操作的定義는 「潛在能力이나 能力에 對하여 一致된 느낌」⁽⁵¹⁾이다

設問 1) 見職에서 느낄 수 있는 貴下의 特殊能力이나 活用可能性 및 活用程度는?

2) 見職에서 社會에 寄與하는 程度는?

⑥ 職業에의 挑戰(job challenge)

職業에의 挑戰의 操作的定義는 「職業이나 職位가 專門知識이나 能力을 示威하는 機會를 要求하거나 提供하는 程度」이다.

設問 1) 見職에서 느끼는 보람의 程度는?

⑦ 寄與와 報償의 均衡

設問 1) 내가 政府機關에서 일하지 않고 다른 職業을 擇했다면 나는 더욱 發展했을 것이다.

第3節 採點過程(scoring procedures)

本 研究에 使用된 調査表의 各 設問은 4개의 다른 部分으로 構成되어 있다. 各 設問은 7點相加評定法(a seven-point summated scale)이 各 部分에 採擇되었지만 各 部分의 點數記入過程(scoring produces)은 다르다.

1. Porter의 欲求—滿足 尺度

Porter型 欲求—滿足尺度의 採點過程은 Porter에 依해 開發된 元來의 過程에 아주 類似하게 나타났다.⁽⁵²⁾ 明確化를 위해서 測定된 概念과 概念測

〈表 1〉 調査表 內容綜合表

欲 求	問 項
經 濟 的	2
安 全 的	8
社 會 的	1.4
尊 敬 的	3
自 律 性	7
自 己 充 足	5.6
보 람	9
寄與와 報償의 均衡	11

(51) Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*. (New York; John Wiley & Sons, Inc., 1966), p. 430.

(52) Porter, *op. cit.*, pp. 1-10.

定을 위해 使用된 調査表 問項을 〈表 1〉에 提示한다.

2. 研究調査表의 第2部分

研究調査表의 第2部分은

Lodahl과 Kejner의 Job Attitude Instrument, Alto의 Instruments of Attitudes Toward Working for the Government.

Kilpatrick, Cummings와 Jennings의 Questionnaire of Attitude Toward Working for the Governments 및 其他 任意的인 尺度로 構成되어 있다.

〈表 2〉 調査表 內容 分類(1)

變 數	問 項
公職勤務에 對한 自己自身의 認知態度	18(20) 22(24) 25(27)
公職勤務에 對한 他人의 態度에 對한 認知	(19)21 (23)26
他職에의 就業機會	10(14) 15(16)
他職 探索性向	12. 13. 17

※ ()는 逆順計算

各 應答者의 研究調査表에서 얻어진 點數에는 7點數가 있다. 이러한 變數들을 採點하는 過程은 같은 變數를 測定하는 Lickert-type scale의 各 問項의 應答를 단순히 더하기만 하던 된다.

3. 研究調査表의 第3部分

이 部分의 設問들은 Hall, Schneider와 Nygren의 尺度 T.W. Adorno et. al.,의 F-Scale clusters: Forms 45 and 40 및 其他 任意的尺度로 構成되어 있다.

〈表 3〉 調査表 內容 分類(2)

自 我 像	問 項
活 動 的	34 (35)
奉 仕 的	36 37
權 威 主 義 的	38 39
權 力 志 向 的	40 41
金 錢 志 向 的	42 43

※ ()는 逆順計算

이들 變數의 多點하는 過程도 같은 變數를 測定하는 모든 다른 問項에 7點尺度에 關係 各 應答를 單純히 더하기만 하면 된다.

第4節 標本抽出과 資料의 蒐集

層化의 가장 基本的인 첫번째의 理由는 어떤 주어진 條件下에서 正確性(precision)을 增大시킬 수 있다는 點이다. 統計의 理論에 依하던 階層이 考慮하는 特性에 關係 均質할수록 確率分散($V(Sst)$)은 더 적을 것이고 따라서 確率 標本에 比較할 때 推定值(stimator)가 더 正確할 것이다. 두번째 理由는 個人的 層化에 關係 情報은 本研究에서 取扱된 假說을 위해 要求되고 세번째 理由는 行政的 理由에 依해 情報을 모으는 것이 더 쉽다는 것이다. 層化에 關係 3가지 理由 중 2,3번째의 理由가 더 중요하다.

本研究에 使用된 標本의 크기는 作業을 爲한 無作為性(randomness)의 原理를 許用할만큼 크며 Kerlinger는 a rough and ready rule로서 可能的 多量의 標本을 使用하라고 한다. Kerlinger에 依해 推定되고 있는 標本의 크기는 多數의 標本이 그 自體에 있어서 반드시 좋은 것이라는 前提에서가 아니라 多數의 標本은 無作為性의 原理(principle of randomization)를 許用한다는 것에 基礎하고 있다.⁽⁵³⁾

本研究을 위한 調査表는 中央 公務員教育院과 遞信部 遞信公務員訓練所에 配布하였으며 調査表의 回收結果는 <表 4, 5, 6, 7>과 같다.

<表 4> 調査表 回收率

	配布	回收	廢棄	最終	比率
中央公務員教育院	120	115	8	107	87.5%
遞信公務員訓練所	120	117	6	111	92.5%
計	240	232	14	228	90.5%

<表 5> 職級別 區分

職 級	5 乙	5 甲	4 乙	4 甲	3 乙	計
頻 度	61	44	5	2	106	218

<表 6> 學歷別 區分

學 歷	中 卒	高 卒	大 退	大 卒	大 院 學 卒	計
頻 度	5	109	18	72	14	218

<表 7> 業務內容別 區分

業務區分	技術系	事務系	無應答	計
頻 度	96	121	1	218

第5節 統計의 處理過程

모든 假說은 Pearson의 product moment correlation coefficient(r)을 使用하여 檢證하였다. 이들 各 假說을 檢證함에 있어서 片側檢證(one-tailed test)이 使用되었고 決定(decision to adopt or reject)은 0.05% 信賴水準에서 假說을 棄却 또는 採擇하도록 하였다. 더우기 分散分析의 一方法은 Pearson의 product moment correlation 檢證結果를 補充하기 위해 檢證에 使用되었다. 이들 檢證에 있어서 決定은 F-ratio의 0.05% 信賴水準에서 棄却 또는 採擇하도록 하였다.

第四章 假說의 檢證

第1節 外生變數의 檢證

1. 假說檢證의 結果

1) 一次的 社會化條件과 公職觀

<表 8> 一次的 社會化條件과 公職觀과의 關係

一次的 社會化條件	公 職 觀
年 齡	0.2426 a
扶 養 家 族 的 數	0.0375 n.s.
財 產 程 度	-0.0780 n.s.

a. $p < 0.01$

一次的 社會化條件은 公職에서 繼續 勤務하겠다는 態度的 決定과 相關이 있을 것이라는 것이 假說이었다. 이 一次的 社會化條件에는 年齡, 扶養

(53) Kerlinger, *Foundations of Behavioral Research* (2nd ed). (New York; Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1966), pp.127-128.

家族의 數 財産程度 等이었다.

〈表 8〉: 이들간의 product-moment correlation coefficient 이며 年齡이 많아질수록 公職에 繼續 머물러 있을려는 態度的 決定은 有意한 相關關係 ($r=0.242$; $p<0.001$)를 나타내고 있다.

2) 個人的 自我像과 公職觀

公職에 繼續 勤務하겠다는 態度的 決定은 個人的 自我像과 相關이 있을 것이라는 것이 假說이었다.

그런데 이 個人的 自我像에는 活動的인, 奉仕的인, 權威主義的인, 權力志向的인 金錢志向的인 等 다섯 가지의 個人的 像으로 分類하였다.

〈表 9〉은 이들 5가지 變數와 公職勤務의 態度決定과의 product-moment correlation을 表示하고 있다.

表 9) 自我像과 公職觀의 關係

自 我 像	公 職 觀
活 動 的 人	-0.2487a
奉 仕 的 人	-0.0292 (n.s)
權 威 主 義 的	-0.0726 (n.s)
權 力 志 向 的	-0.0183 (n.s)
金 錢 志 向 的	-0.0212 (n.s)

a. $p<0.01$

活動的인 個人的 性向은 公職勤務의 態度決定과 負(-)의 有意한 相關($r=-0.2487$, $p<0.01$)을 가지고 그 以外 個人的 性向은 有意義한 相關이

表 11) 몇가지 成分變數와 社會文化的 規範의 關係

	職 級	勤 務 年 限	教 育 水 準	年 齡
(1) 自己自身の 態度	0.1860 ^b	0.1102 ^b	0.2255 ^a	0.1779 ^b
(2) 他人의 態度	0.3302 ^a	0.1996 ^b	0.2699 ^a	0.2376 ^a
(3) = (1) + (2)	0.3405 ^a	0.2316 ^a	0.2948 ^a	0.3019 ^a

a. $p<0.01$, b. $p<0.05$

勤務年限, 年齡, 教育水準, 職級과 有意義한 (+)의 相關이 있다. 그리고 個人的 政府機關에서 일하려고 하는 認知態도는 自己와 他人의 認知態도의 複合作用에 依한 相乘效果로 볼 수 있다.

없다. 그러므로 歸無假說($p\leq 0$)은 採擇되고 對立假說이 棄却되었다.

3) 社會文化的 規範과 公職觀

私企業體에서 일하기 보다는 政府機關에서 일하기를 더 좋아한다는 社會文化的 規範이 個人的 公職觀 즉 公職에서 繼續 일하겠다는 態도와 正(+)의 相關이 있을 것이라는 것이 假說이었다. 歸無假說(null hypothesis, $p\leq 0$)은 棄却되었다. 即 한 個人이 公職에서 繼續 일하겠다는 決定을 내리는 態도는 政府機關에서 일하기를 더 願하는 個人과 社會의 認知程度에 (+) 相關이 있으며 또한 意味 있는 差異가 있다. ($r=0.2313$, $p<0.01$)

〈表 10〉은 公職觀과 社會文化的 規範과의 關係를 表示하고 있다.

表 10) 社會文化的 規範과 公職觀의 關係

社會文化的 規範	公 職 觀
(1) 公職勤務에 對한 自己自身の 認知態度	0.1527
(2) 公職勤務에 對한 他人의 態度에 對한 認知	0.1792
(3) = (1) + (2)	0.2313

$p<0.01$

〈表 11〉은 社會文化 規範에 對한 認知態도와 職級, 勤務年限, 教育水準(學歷), 年齡사이의 product-moment correlation을 表示한 것이다.

政府機關에서 일하려고 하는 個人的 認知態도는

第2節 內生變數의 檢證

1. 假說檢證의 結果

- 1) 勤務年限, 他職 就業機會, 他職 探索性向과 公職觀
勤務年限, 他職 就業機會, 他職 探索性向은 公

職觀과 相關이 있을 것이라는 것이 假說이었다.
 이것은 <表 12>에서 보는 바와 같이 有意한 相
 關關係를 갖는다.

<表 12> 內生變數와 公職觀의 關係

	公 職 觀
他職에의 就業機會	0.1700 ^b
他職 探索性向	-0.1686 ^b
勤務年限 { 年 限 職 級	0.2261 ^a
	0.2660 ^a

a. $p < 0.01$ b. $p < 0.05$

換言하면 他職에의 就業機會가 적을수록, 他職
 探索性向이 적을수록, 勤務年限이 길수록, 職級이
 높을수록 公職에서 繼續 勤務하려고 한다. 즉 歸
 無假說은 棄却되었다.

2) 寄與一報償의 均衡과 公職觀

寄與一報償의 關係가 均衡을 이룰수록 公職에서
 繼續 勤務하려고 할 것이라는 것이 假說이었다.
 이 假說을 有意한 相關을 보이며 ($r=0.1589$, $p <$
 0.01) 對立假說은 採擇되었고 따라서 歸無假說은
 棄却되었다.

報償의 具體的 여러 側面이 公職選好態度的 決

<表 13> 報償과 公職觀의 關係

報償의 여러 側面	公 職 觀
經 濟 的	0.1574 ^a
安 定	0.0330 n.s.
社 會 的	0.0701 n.s.
尊 敬	0.1561 ^a
自 律 性	0.1492 ^a
自 己 充 足	0.0892 ^a

a. $p < 0.01$, c. $p < 0.1$

<表 14> 變數와 公職觀과의 關係要約

區 分	獨 立 變 數	相 關 係 數	有 意 水 準
外生變數	1. 一次의 社會化條件		
	年 齡	$r=0.2426$	$p < 0.01$
	財 產 程 度	$r=0.0780$	n.s.
	扶 養 家 族 數	$r=0.0735$	n.s.
	2. 個人의 自我像		
	活 動 性	$r=0.2487$	$p < 0.01$
	奉 仕 性	$r=0.0292$	n.s.
	權 威 主 義 的	$r=0.0726$	n.s.
	權 力 志 向 的	$r=0.0183$	n.s.
	金 錢 志 向 的	$r=0.0212$	n.s.
3. 社會文化的 規範	$r=0.2313$	$p < 0.01$	
自己自身の 態度	$r=0.1527$	$p < 0.01$	
他人의 認知態度	$r=0.1792$	$p < 0.01$	
內生變數	4. 勤務年限	$r=0.2261$	$p < 0.01$
	5. 他職 探索性向	$r=0.1686$	$p < 0.01$
	6. 他職 就業機會	$r=0.1700$	$p < 0.01$
	7. 寄與一補償의 均衡	$r=0.1589$	$p < 0.05$
	經 濟 的	$r=0.1574$	$p < 0.05$
	安 定	$r=0.0330$	n.s.
	社 會 的	$r=0.0701$	n.s.
	尊 敬	$r=0.1567$	$p < 0.05$
	自 律 性	$r=0.1492$	$p < 0.05$
	自 己 充 足	$r=0.0892$	$p < 0.1$

〈表 15〉 8變數間的 product-moment correlation coefficients

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈
X ₁	1.0000	-.1346	.3019	.8758	-.0773	.2214	.0561	.2426
X ₂		1.0000	-.0410	-.1281	.1704	-.0119	-.1461	-.2487
X ₃			1.0000	.2361	-.3579	.0881	.2820	.2313
X ₄				1.0000	-.0170	.2112	-.0799	.2261
X ₅					1.0000	-.0631	-.3755	-.1686
X ₆						1.0000	-.0228	.1700
X ₇							1.0000	.1589
X ₈								1.0000

X₁: 年 齡

X₂: 自我像(活動性)

X₃: 社會文化的規範

X₄: 勤務年限

X₅: 他職 探索性向

X₆: 他職 就業機會

X₇: 寄與—報償의 均衡

X₈: 公職觀

定에 미치 = 關係는 〈表 13〉과 같다.

第3章 假說 檢證結果의 要約

公職觀과 關聯을 갖는 外生 및 内生變數와의 사 이에 發見된 것을 要約하면 〈表 14, 15〉와 같다.

第六章: 公職觀의 過程(原因模型)

第1節 假說의 path model의 檢證

本章에서는 다음의 3가지를 그 目的으로 한다.

첫째 目的은 適切한 path係數가 統計的으로 有意한지에 관해 ($p < 0.05$)⁽⁵⁴⁾ 各各의 path를 檢證하는 것이다.

萬一 有意하지 않다면 그 path係數는 0으로 看做하며 그 意味는 連結 path가 除去된 두 變數 사이의 相關을 間接的 效果만에 起因하는 것으로 생각한다는 것이다.

어떤 path가 除去된 후에 固有의 R matrix가 再生可能하거나 또는 거의 近似하면 그 資料에서의 相關形態는 一貫性이 있는 것이다.

그러므로 두번째 目的은 더욱 간결한 原因模型 (parsimonious causal model)을 設定하는 것이다. 이러한 理論의 形成이 資料의 分析으로 부터 導出된다는 意味는 아니다. 分析이 가리키는 것은 資料에서의 關係가 理論과 一貫性이 있는지의 與否에 관한 것이다.

어떤 path를 除去한 후 固有 R-matrix와 再生 R-matrix間에 큰 差異가 없으면 變數 사이의 關係가 더 簡潔한 模型으로 集約될 수 없다고 結論지을 수 있다.⁽⁵⁵⁾

세번째 目的은 相關을 直接效果와 間接效果로 分解하는 것이다.

이렇게 하면 各 要素의 크기와 그것들의 體制에 시의 役割을 分辨하여 把握할 수 있다.

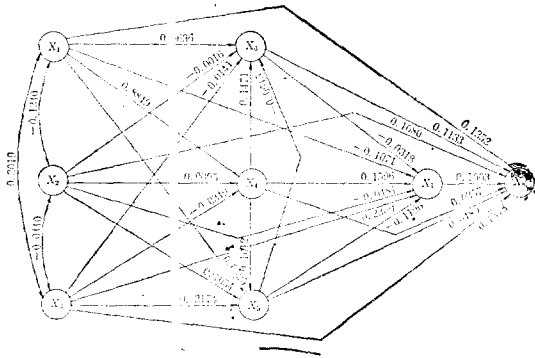
〈圖 5〉은 path diagram을 圖示한 것이며 各數字는 path coefficients이다.

여기서 9個의 path coefficient(p_{42} , p_{43} , p_{51} , p_{62} , p_{63} , p_{72} , p_{76} , p_{84} , p_{85})는 意味가 없으며(meaningless), 이들 變數間的 zero-order correlation은 間接效果에 依한 것으로 說明된다.⁽⁵⁶⁾

(54) 理論의 整頓을 爲해서는 다음을 參照하라. David R. Heise, "Problems in Path Analysis and Causal Inferences," *Sociological Methodology*, 1969 Edgar F. Borgatta (ed.) (San Francisco; Jossey Bass, 1969), pp. 38-73. Heise는 理論의 整頓을 爲한 두 가지 基準으로 統計的 有意性과 意味性(statistical significance and meaningfulness)을 提示하고 있으며, 意味性的 基準으로서 어떤 guideline이 없을 때는 0.05보다 적은 係數는 無意味한 것으로 處理되어도 좋다고 한다.

(55) Fred N. Kerlinger and Elazar J. Pedhazur, *Multiple Regression in Behavioral Research*, (New York; Holt, Rinehart and Winston, Inc., 1973), pp. 317-18.

(56) Fred N. Kerlinger, *op. cit.*, pp. 314-316.



〈圖 5〉 假說的 path diagram

→ : 原因關係
 ↗ : 相關關係

X₁: 年齡 X₅: 他職 探索性向
 X₂: 自我像(活動性) X₆: 他職 就業機會
 X₃: 社會文化的 規範 X₇: 寄與—報償의 均衡
 X₄: 勤務年限 X₈: 公職觀

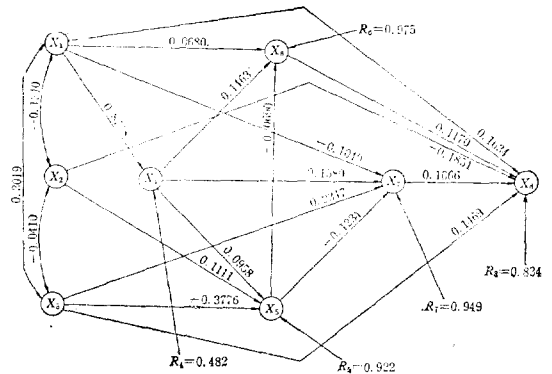
一 例로 說明 하던 變數 4의 變數 8에 對한 直接效果(direct effect)는 0.0357이고 總間接效果 TIE (total indirect effect)는 0.1804($r_{34}-p_{84}=0.2261-0.0357=0.1804$)이다.⁽⁵⁷⁾

換言하던 勤務年限은 公職에 繼續 勤務하려는 態度的 決定에 直接的 效果는 없고 他職에의 就業機會와 같은 變數와의 相關을 통해 間接的으로 影響을 미친다는 것이다.

p_{84} 와 같은 方式으로 다른 8개의 path coefficient도 같은 結論에 到達하며, 假說的 path model은 더욱 簡略한 修正된 model로 修正될 수 있다.

〈圖 6〉는 修正된 簡略模型(parsimonious causal model)을 提示한 것이다.

새로운 簡略模型에서도 path coefficient가 計算



※ R₄, R₅, R₆, R₇, R₈: Disturbance Terms⁽⁵⁸⁾

〈圖 6〉 簡略模型

되었으며 original correlation matrix를 求하기 위해 사용된다.

새로운 簡略模型에 適用되는 方程式은 다음과 같다.

$$Z_1=e_1, Z_2=e_2, Z_3=e_3$$

$$Z_4=p_{41}Z_1+e_4$$

$$Z_5=p_{52}Z_2+p_{53}Z_3+p_{54}Z_4+e_5$$

$$Z_6=p_{61}Z_1+p_{64}Z_4+p_{65}Z_5+e_6$$

$$Z_7=p_{71}Z_1+p_{73}Z_3+p_{74}Z_4+p_{75}Z_5+e_7$$

$$Z_8=p_{81}Z_1+p_{82}Z_2+p_{83}Z_3+p_{86}Z_6+p_{87}Z_7+e_8$$

이렇게 되면 original correlation matrix를 만들었던 모든 變數 사이의 zero-order correlation을 計算할 수 있다.

〈表 16〉은 original correlation matrix와 zero-order correlation matrix이다.⁽⁵⁹⁾

original correlation과 zero-order correlation의 差異는 적은 편이며 模型은 一貫性 있음을 알 수 있다.

(57) 變數의 總間接效果(TIE)를 얻기 위해서는 當該變數와 從屬變數사이의 correlation coefficient로부터 直接效果를 빼주면 된다.

그러므로, $TIE_{85}=r_{85}-p_{85}$, Kerlinger, *Ibid.*, pp. 316-317.

(58) Disturbance Term = $\sqrt{1-R^2}$

(59) reproduced zero-order correlation을 求하는 方法은 다음과 같다.

$$r_{12}=\frac{1}{N} \sum z_1 z_2=p_{21}, r_{13}=\frac{1}{N} \sum z_1 z_3=p_{31},$$

$$r_{23}=\frac{1}{N} \sum z_2 z_3=p_{32}$$

〈表 16〉 固有 및 再生 zero-order correlation coefficients matrix

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈
X ₁	1.0000	-.1346	.3019	.8758	-.0773	.2214	.1028	.2426
X ₂	-.1340	1.0000	-.0410	-.1281	1.704	-.0119	-.1233	-.2487
X ₃	-.3019	-.0410	1.0000	.2361	-.3579	.0881	.2700	.2313
X ₄	.8758	-.1179	.2644	1.0000	-.0176	.2212	.0917	.2261
X ₅	.0599	.1014	-.3527	-.0171	1.0000	-.0631	-.2105	-.1686
X ₆	.2017	-.0271	.0835	.2070	-.0624	1.0000	-.0208	.1700
X ₇	-.0264	-.0268	.0269	-.6571	.0711	.0268	1.0000	.1812
X ₈	.2296	-.2718	.3286	.1579	-.0377	.2392	.1143	1.0000

第 2 節 原因模型에 對한 檢討

公職에 繼續 勤務하려는 公職觀에 對한 各 變數의 直接 및 間接效果를 評價하여 볼 때 한 個人의 年齡이 가장 큰 效果를 나타내고 있으며(0.2029) 이 效果의 約 80%가 直接效果이다(0.1634). 두 번째의 가장 큰 效果는 私企業體에서 일하기 보다는 政府機關에서 일하기를 더 좋아하는 社會文化的 規範(自己自身の 認知態도와 他人의 認知態度)이며(0.1638) 이 效果의 約 89%가 直接效果이다. 세 번째와 네 번째의 效果는 他職에의 就業機會(0.1170)와 寄與報償의 均衡程度(0.1066)이며 이들은 直接效果뿐이다. 더욱이 個人의 自我像 中에서 活動性: (一)의 效果를 가지며(-0.1827) 直接 效果는 -0.1851 間接效果는 0.0024이다. 이것은 活動性에 강한 性向의 사람일수록 公職에 繼續 勤

務하려는 態도의 決定에 逆의 效果를 나타낸다는 것으로 解釋된다.

다른 두 變數 卽 他職의 探索性向과 勤務年限은 公職觀의 態度決定에 直接的 效果는 없으며 오직 間接效果뿐이다(0.0213; 0.0360). 더욱이 이들 變數는 그 效果가 매우 적다.

故로 公職에서 繼續 勤務하려는 態度決定에 影響을 미치는 變數로서는 ① 年齡 ② 社會文化的 規範 ③ 認知된 他職에의 就業機會 ④ 寄與一報償의 均衡程度 ⑤ 個人의 自我像(특히 活動性) 등으로 要約해 볼 수 있다. 이들 變數는 公職觀決定에 直接效果를 다른 두 變數 卽 他職 探索性向과 勤務年限은 間接的인 效果를 보인다.

다음에 公職觀에 影響을 미치는 各 變數의 直接 및 間接效果를 〈表 17〉에 要約한다.

〈表 17〉 公職觀에 影響을 미치는 變數의 直接 및 間接效果

path	效 果
① 寄與一報償의 均衡 直接 效果	0.1066
總 效果	0.1066
② 他職 就業의 機會 直接 效果	0.1170
總 效果	0.1170

$$\begin{aligned}
 r_{15} &= \frac{1}{N} \sum z_1 z_5 = \frac{1}{N} \sum z_1 (p_{52} z_2 + p_{53} z_3 + p_{54} z_4) \\
 &= p_{53} \frac{1}{N} \sum z_1 z_2 + p_{53} \frac{1}{N} \sum z_1 z_3 + p_{54} \frac{1}{N} \sum z_1 z_4 \\
 &= p_{52} r_{12} + p_{53} r_{13} + p_{54} r_{14}
 \end{aligned}$$

see, Kerlinger, *op. cit.*, pp. 310-314.

③ 他職探索性向			
直接效果	他職 就業機會를 통해서	(-0.0690) (0.1170)=0.0081	0
間接效果	寄與-報償의 均衡을 통해서	(-0.1234) (0.1066)=0.0132	
總效果			0.0213
④ 勤務年限			
直接效果	他職 就業機會를 통해서	(0.1463) (0.1170)=0.0171	0
間接效果	寄與-報償 均衡을 통해서	(0.1580) (0.1066)=0.0168	
總效果	他職 探索性向을 통해서	(0.0958) (0.0213)=0.0021	0.036
⑤ 年齡			
直接效果			0.1634
間接效果	他職 就業機會를 통해서	(0.0680) (0.1170)=0.0080	
總效果	勤務年限을 통해서	(0.8758) (0.0360)=0.0315	0.2029
⑥ 自我像(活動性)			
直接效果			-0.1851
間接效果	他職 探索性向을 통해서	(0.1111) (0.0213)=0.0024	
總效果			-0.1827
⑦ 社會文化的規範			
直接效果			0.1469
間接效果	寄與-報償 均衡을 통해서	(0.2347) (0.1066)=0.0250	
總效果	他職 探索性向을 통해서	(-0.3776) (0.0213)=-0.0081	0.1638

第七章 要約 및 結論

本 研究에서는 어떠한 要因變數가 한 個人이 公職에서 繼續勤務하려는 態度的 決定에 影響을 미치는가를 役割關與를 中心으로 考察하는 것이었다. 그런데 한 個人이 組織으로부터 取得한 役割(taken role)의 깊이 關與하는 것은 그 個人的 組織에 對한 寄與와 組織으로부터 받는 報償(受惠)의 均衡에 依하여 決定된다는 假定으로부터 出發하였다.

寄與와 報償의 均衡이란 理論的으로는 다음과 같이 定義될 수 있으며 이를 記號化하여 G 를 s -graph라 하고

$C(G)$ = G 의 cycle의 數

$C+(G)$ = G 의 (+) cycle의 數

$b(G)$ = G 의 均衡의 程度

라 한다면 $b(G) = \frac{C+(G)}{C(G)}$ 로 된다. $C+(G)$ 는 0으로부터 $C(G)$ 까지 變化하므로 $b(G)$ 는 0과 1사

이에 있게된다. 明白히 $b(G)=1$ 은 G 가 均衡될 때만 成立된다. 또한 $b(G)$ 의 값은 「 s -graph의 均衡의 程度는 無作爲的으로 選擇된 cycle이 (+)일 確率이다. (the degree of balance of an s -graph is the probability that a randomly chosen cycle is positive)」라는 確率的인 敘述이 可能하다.

이러한 寄與와 報償의 均衡에 依하여 깊이 關係될 役割關與(role commitment)란 「어떤 다른 役割보다는 이 役割에 參與함으로써 實現된 費用에 對한 報償의 바람직한 均衡으로부터 結果된 社會的으로 組織化된 繼續的인 行動形態」를 말한다.

本 研究에서는 役割關與를 公職에서 繼續 勤務하려는 態度的 決定(decision to continue public employment)의 程度로써 測定하고 이에 影響을 미친다고 생각되는 變數로써 一次의 社會化條件(年齡), 個人的 自我像(活動性), 公職에서 일하기를 더 選好하는 社會文化的 規範을 外生變數로써, 認知된 他職에의 就業機會, 公職에서의 勤務年限, 他職의 探索性向, 寄與와 報償의 均衡을 内生變數

로써 採擧하였다.

이들 變數는 理論的 意義와 經驗的 取扱(theoretical significance and empirical tractability)의 基礎에 依하여 設定하였으며, 또한 變數間에 假說的原因關係의 概念들을 構成하기 前에 原因模型에 適用될 試驗的 前提(a priori assumptions)로써 다음의 4가지를 들었다.

① 어떤 變數는 直接的으로는 다른 變數에 依存하지 않는다. 때때로 이러한 前提는 어떤 事件의 時系列의 知識으로부터 導出된다.

② 誤差는 相關이 없다.

③ 研究體制에서 한 變數의 變動은 언제나 다른 變數들의 變動에 一次의 函數關係(linear functional relations)로써 나타난다.

④ system은 相互原因(reciprocal causation)이나 循環의 특徵(feed-back loop)를 包含하지 않는다. 卽 x 가 y 의 原因이라면 y 는 다른 變數의 連鎖에 直接的으로 또는 그것을 통해 影響을 미치지 않는다. 換言하면 그 system은 recursive system이라는 것이다.

本 模型에서 取扱된 3個의 外生變數는 한 個人이 統御할 수 없는 外部的으로 주어진 것들로서 그 個人이 出生하기 前에 또는 그의 出生과 더불어 주어지는 것으로 個人이 그것들을 變化시킨다는 것은 甚히 어려운 것들이다. 故로 이들 3 外生變數는 導入變數로써 選定하였다.

4個의 内生變數는 認知된 他職에의 就業機會, 公職의 勤務年限, 他職을 探索하는 性向, 寄與와 報償의 均衡이다. 이들 4 變數中 앞의 變數는 네 번째 變數(보다 先行한다고 보며 앞의 세 變數間에도 公職의 勤務年限은 認知된 他職의 就業機會와 他職을 探索하는 性向에 先行하고 他職을 探索하는 性向은 認知된 他職에의 就業機會에 先行한다고 前述한다.

이렇게 하여 構成된 假說的 模型에 있어서 構成各 變數가 公職觀에 影響을 미치는지에 對하여 檢證하고 이들 各變數間에 原因과 結果(causes and effects)의 關係가 있는지에 關하여 檢討하였다. 이러한 研究는 等間尺度(interval scale)로 構成된

調査表에 依하여 資料를 蒐集하고 KIST의 C.D.C. CYBER 72-14. computer system에 依하여 分析하였다.

假說的原因模型에 對한 path diagram 및 path coefficients는 <圖 5>와 같았으며 各 path coefficients 中에서 統計적으로 有意한 係數만 남겨서 만든 修正된 簡略模型은 <圖 6>과 같았다. 새로운 簡略模型에서도 path coefficients가 計算되었다.

새로운 簡略模型에 適用될 方程式은 다음과 같다.

$$Z_1 = e_1, \quad Z_2 = e_2, \quad Z_3 = e_3,$$

$$Z_4 = p_{41}Z_1 + e_4,$$

$$Z_5 = p_{52}Z_2 + p_{53}Z_3 + p_{54}Z_4 + e_5,$$

$$Z_6 = p_{61}Z_1 + p_{64}Z_4 + p_{66}Z_6 + e_6,$$

$$Z_7 = p_{71}Z_1 + p_{73}Z_3 + p_{74}Z_4 + p_{75}Z_5 + e_7$$

$$Z_8 = p_{81}Z_1 + p_{82}Z_2 + p_{83}Z_3 + p_{86}Z_6 + p_{87}Z_7 + e_8,$$

같은 公職觀에 影響을 미치는 各 變數의 直接 및 間接效果를 分析해 보면 年齡, 社會文化的 規範, 他職에의 就業機會, 寄與-報償의 均衡, 個人의 自我像(活動性) 등은 주로 直接效果를, 他職探索性向, 勤務條件은 間接效果만을 나타내고 있다.

그리고 本 模型은 公職觀을 約 31% 說明하며 制限된 變數로서는 相當한 說明力이 있는 편이다.

本 研究에서는 先驗的 理論과 經驗的 研究를 土臺로 公職觀에 影響을 미친다고 생각되는 各 變數와 그 效果에 對하여 檢討하였다.

그러나 公職觀 研究에 있어서 이들 變數의 複合的 相互作用의 結果로서 나타나는 役割關與의 效果를 研究하는 것도 相當히 意義있는 일일 것이다. 本 研究에서는 이에 關한 研究가 미처 行하여 지지 않은 점은 未洽함을 면치 못한다.

또 各 變數가 公職觀에 미치는 一貫性의 程度에 關한 研究가 없었음도 事實이다.

앞으로 좀 더 나은 先驗的 내지는 經驗的 研究를 土臺로 보다 說明力 있고 보다 幅넓은 變數를 導入함으로써 더욱 信賴性 있고 妥當性 있는 理論으로 發展되어야 할 것이다.